

地方公務員法の一部改正に伴う定年の段階的引上げ等について

【法改正の趣旨】

平均寿命の伸長や少子高齢化の進展を踏まえ、知識、技術、経験等が豊富な高齢期の職員を最大限に活用するため、令和5年度から地方公務員の定年を段階的に65歳に引き上げる。

【法改正の内容】

1. 定年の段階的引上げ

令和5年度から現行60歳の定年を2年に1歳ずつ段階的に引き上げて、令和13年度の制度完成以降は65歳とする。

	現行	令和5年度 ～6年度	令和7年度 ～8年度	令和9年度 ～10年度	令和11年度 ～12年度	令和13年度～ 【完成形】
定年	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳

<職員の生年と定年との対応表>

定年 (年度) 生年	60歳		61歳		62歳		63歳		64歳		65歳	
	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	
S37.4.2～ 38.4.1生	60歳	(61歳)	(62歳)	(63歳)	(64歳)	(65歳)						
S38.4.2～ 39.4.1生	59歳	60歳	61歳	(62歳)	(63歳)	(64歳)	(65歳)					
S39.4.2～ 40.4.1生	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	(63歳)	(64歳)	(65歳)				
S40.4.2～ 41.4.1生	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	(64歳)	(65歳)			
S41.4.2～ 42.4.1生	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	(65歳)		
S42.4.2～ 43.4.1生	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	

※黄色のセルは、定年退職年度を示す。

※定年退職後の暫定再任用は、括弧書き年齢の65歳まで可能。

※定年の段階的な引上げ期間中は、定年から65歳までの間の経過措置として現行と同様の暫定再任用制度を存置)

生年	定年年齢	対象者数 (R4.10.31時点)
S38.4.2～S39.4.1生	61歳	4人
S39.4.2～S40.4.1生	62歳	5人
S40.4.2～S41.4.1生	63歳	6人
S41.4.2～S42.4.1生	64歳	9人
S42.4.2～S43.4.1生	65歳	10人

2. 役職定年制の導入

定年の引上げ後も組織の新陳代謝を確保し、組織活力を維持するため、管理監督職員を対象とし、役職定年制（管理監督職勤務上限年齢制）を導入する。

- (1) 管理監督職（管理職手当の支給対象となっている職）の職員を、60歳に達した日以降の最初の4月1日に、管理監督職以外の職に異動させる。（以降、管理監督者となることはできない。）

なお、非管理監督職職員については、引き続き同様の職とし、本人の意に反して管理監督職勤務上限年齢制と同様に降任（主査から主任主事などへの降任）をすることはできない。

- (2) 職務遂行上の特別の事情又は職務の特殊性により、役職定年による異動をすることで公務の運営に著しい支障が生ずる場合に限り、1年単位で引き続き管理監督職として勤務させることができる（最大3年）特例を設ける。

3. 定年前再任用短時間勤務制の導入

60歳に達した日以降定年前に退職した職員について、本人の希望により、短時間勤務の職に再任用（任期は常勤職員の定年退職日に当たる日まで）することができる制度を導入する。

※1週間当たりの勤務時間は15時間30分から31時間までの範囲内

※給与の仕組みは、現行の再任用短時間勤務制度と同様、地域手当、通勤手当、超過勤務手当、期末勤勉手当等は支給する（扶養手当、住居手当は不支給）

4. 暫定再任用制度の導入

定年が段階的に引き上げられる経過期間において、65歳まで再任用できるよう、現行の再任用制度と同様の仕組みを措置する。

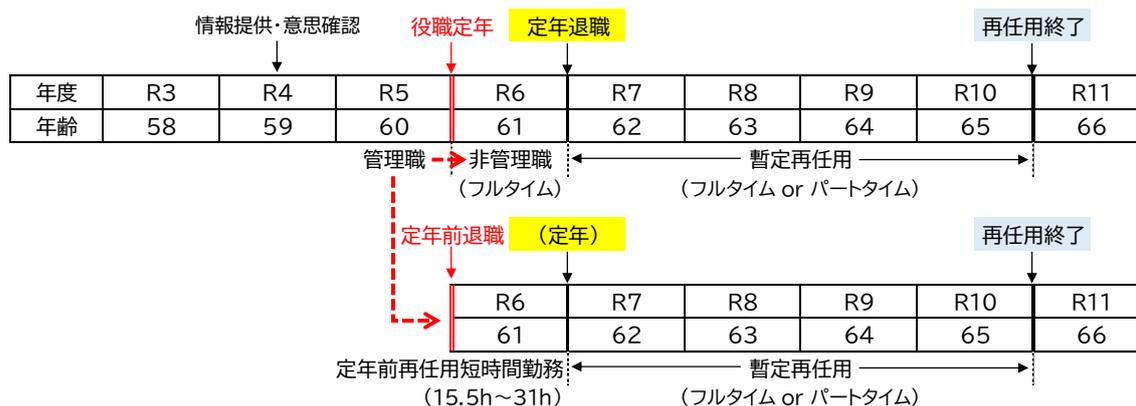
※勤務時間、給与の仕組み等は、現行の再任用制度（フルタイム/短時間）と同様。

5. 情報提供・意思確認制度の新設

任命権者は、当分の間、職員が60歳に達する日の前年度に、60歳以降の任用、給与、退職手当に関する情報を提供するものとし、職員の60歳以降の勤務の意思を確認するよう努めるものとする。

【上記1～5までのイメージ】

例) S38.4.2～S39.4.1生まれ



【給与に関する措置】

1. 60歳を超える職員の給料月額

60歳を超える職員の給料月額は、職員が60歳に達した日以降の最初の4月1日以後、その職員に適用される給料表の職務の級及び号に応じた額に7割を乗じた額とする。

(役職定年により降任、降給を伴う異動をした職員の給料月額は、異動前の給料月額の7割水準(差額の調整額を支給)とする。)

※給料月額の水準と関係する手当(地域手当、期末勤勉手当、時間外勤務手当等)も同様。影響がない手当は扶養手当、住居手当、通勤手当。

※7割への給与水準の引下げは当分の間の措置であり、民間給与の動向等を踏まえ、国が引き続き検討する。

◎役職定年の場合(例)

行(一)8級30号給(460,000円)の職員

役職定年後の給料月額(行(一)4級85号給 373,800円) × 7割

+ 差額(役職定年前の給料月額 × 7割と役職定年後の給料月額 × 7割との差額)

$(373,800 \times 0.7) + (460,000 \times 0.7 - 373,800 \times 0.7)$

$= 261,700 + 60,300$ (それぞれ100円未満四捨五入)

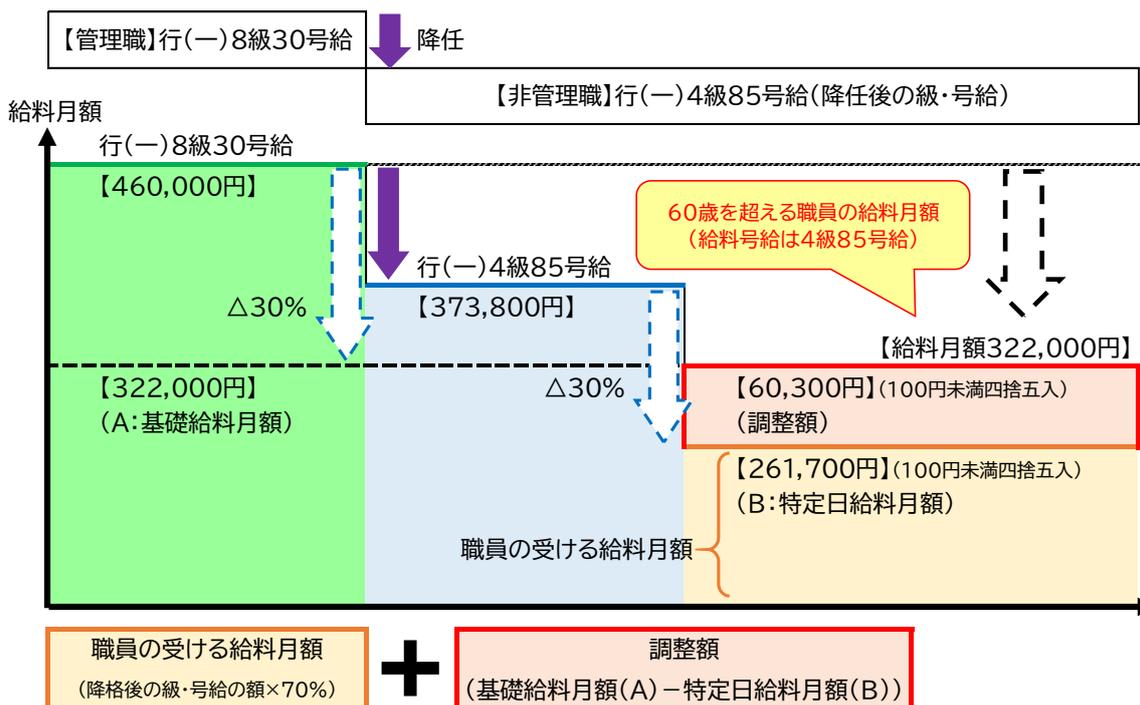
$= 322,000$ 円(給料月額) ⇔ 8級30号給(460,000円)の7割水準

年収 約5,936千円

(給料: 3,864千円、扶養: 78千円、地域: 395千円、通勤: 58千円、
期末勤勉: 1,541千円)

【役職定年の場合】

例) 行(一)8級30号給の職員



◎非管理職の場合（例）

行（二）5級52号給（336,400円）の職員

60歳到達後の給料月額×7割

$336,400 \times 0.7 = 235,500$ 円（給料月額）（100円未満四捨五入）

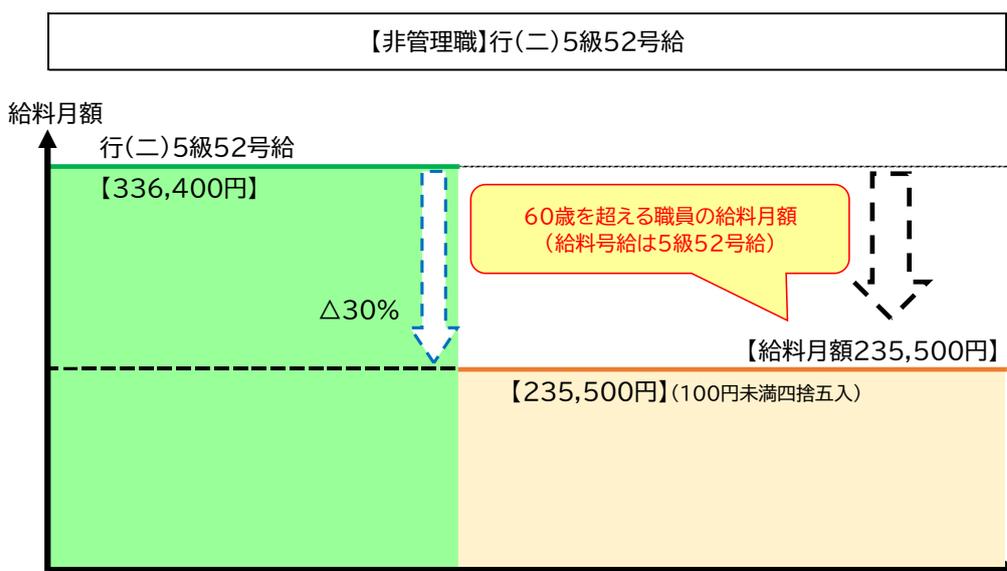
年収 約4,385千円

（給料：2,826千円、扶養：78千円、地域：291千円、通勤：58千円、

期末勤勉：1,132千円）

【非管理職の場合】

例) 行(二)5級52号給の職員



◎定年前再任用短時間勤務の場合（例）

行（一）3級（215,200円）週4日勤務の職員

$215,200 \times 4 / 5 = 172,160$ 円（現行の再任用職員と同額）

年収 約2,758千円

（給料：2,066千円、地域：207千円、通勤：58千円、期末勤勉：427千円）

2. 60歳以降定年前に退職した職員の退職手当

60歳に達した日以降に、定年前の退職を選択した職員が不利にならないよう、当分の間、「定年」を理由とする退職と同様に退職手当を算定する。

なお、60歳以後の退職手当の基本額は、70%に下げられた給料ではなく、減額前の給料月額（号給）に応じた期間を考慮した計算（ピーク時特例）となる。

「基本額」は、「60歳時点の給料表の額 × 60歳の支給率」 + 「定年退職までの7割に減額された額 × (定年退職時の支給率 - 60歳時の支給率)」で計算される。

ただし、60歳到達時に35年以上勤務している場合には、支給率が上限に達しており、定年延長後の勤務期間が考慮されることはない。